

# アメリカの差別撤廃のための 人為的行動政策

小 川 登

## 第1節 「人為的につくられてきた差別は人為的に 無くすることができる」

この稿の目的は、アメリカ合衆国において、強力におしすすめられてきた連邦政府・地方政府のアファーマティヴ・アクション (Affirmative Action), つまり、差別撤廃のための人為的行動政策<sup>1)</sup>を日本に紹介し、日本における被差別集団の雇用創出のため、一つの問題提起をしようとするものである。

1961年、ケネディ大統領の「行政命令 (Executive Order: エグゼクティブ・オーダー)」によって、始められた被差別集団に対する教育・就職面の特別優遇措置<sup>2)</sup>は、経済 (雇用) の世界において少数派グループである黒人、インディアン、ヒスパニック、さらには恒常的に差別を受けてきた「障害者」や女性の経済的地位を徐々に向上させてきたのである<sup>3)</sup>。とくに女性、その中でも黒人女性の場合、改善は顕著である。

---

1) この Affirmative Action Plan をなんと訳すべきかは、日本においてまだ定説がない。直訳すれば、肯定的行動策となろうが、それでは日本人に分りにくいので、これまで「差別撤廃のための積極的行動」と意識されてきた。しかし「人為的につくられてきた差別は人為的にしか無くすることができない」という革命的命題を基礎にしているので、私はあえて人為的行動政策と新しく訳した。Affirmative Action は、今や、イギリスの Positive Action に統一されつつある。

2) Special Preferential Treatment.

3) もちろん、あまり美化してはいけない。差別撤廃には相当の「時間と金」がかかるからである。とくに「小さな政府」をスローガンとしたレーガン共和党政権 (1980年代) になってから、特別措置、教育、福祉は後退させられた。

キーワード：人為的差別、人為的差別解放運動、無為無策は差別

たとえば「大学は、女性教員の割合が全教員のなかで20%以上になるまで、女性教員を優先的に雇え」という差別撤廃の人為的政策によって、すでに、アメリカの4年制大学の教員のなかで女性は20%を超すまでになった<sup>4)</sup>。だが、日本の国立大学では、女性教員は10.8%であり<sup>5)</sup>、それも、ほとんどが薄給の助手であって、しかも終身助手がほとんどなのである。セクハラならぬアカハラが有るとしか考えられない<sup>6)</sup>。

さて、自由競争（万人の万人にたいする闘いの自由）の王国であるアメリカ帝国主義において、非競争（Non Competition）を原理とする差別解消の人為的行動政策が生まれたのは、歴史的にみて人為的に差別され、すごい生存競争の出発点において不利な立場に置かれている、つまり、ハンディキャップをもっている被差別集団に対しては、特別（優遇）措置をとらなければ、いつまでたっても平等にはいたらないという認識からである。アメリカ民主党左翼は市場原理・競争原理を信用していない。

連邦政府・地方政府の当局が、大学や大企業に人為的に働きかけて、女性や黒人、「障害者」<sup>7)</sup>などの被差別少数派集団に、大学と大企業の門戸をまず開放させる法（律）的強制政策は、だいふ昔からの差別の累積の結果、つまり、「累積的差別（Cumulated Discrimination）」<sup>8)</sup>によって不利な条件におかれている被差別少数派集団への補償（つぐない）であり、また、私の尊敬するMITのサロー教授が唱えた命題＝「人為的（作為的）につくられてきた差別は、これまた、人為的努力によってしか無くすることが出来ない」という革

4) *American Economic Review* の毎年 May 号をみられたし。アメリカの大学院が完全単位制を取っているので、女性が ph. D. を取得できる。アメリカの大学教員になる資格は無条件的に ph. D. 取得である。桃山学院大学でも社会学部教授会は女性が20%を超えている。

5) 毎年9月に出版される『人事院月報（9月号）』をみよ。9月号はいわゆる「人事院勧告特集号」である。

6) アカハラ（アカディミック・ハラスメント）という用語を考案されたのは上野千鶴子・東大教授（社会学）である。

7) 1960年代・アメリカで「障害者」対象が大幅に前進したのは、ケネディ大統領、ハンフリー副大統領の身内に知的「障害者」がいたことによるという解釈がある。

8) この「累積的差別」という用語は私の造語である。この用語・概念は、差別解放運動にとってきわめて重要である、と私は確信している。

命的哲学を基礎にもっている。

逆に言えば、「差別が差別を生む」ほど、差別が経済社会のなかで構造化している時、差別撤廃に対して政府・地方自治体が不作為（不介入）であって、差別は、いつまでも無くならないという理論<sup>9)</sup>が、黒人運動、女性解放運動等によって作られてきたのである。

## 第2節 差別撤廃の人為的行動政策の方法

普通、日本においては、アファーマイヴ・アクションは「差別撤廃のための積極的行動」と意識され、少数派人種（民族）、女性や「障害者」に対する教育機会差別、雇用（就職と昇格）差別を撤廃するための法的規制、より先駆的政策形態としては人数「割当制（Quota System：クオータ制）」であると理解されている。

しかし、Affirmative (Positive) Actionとは、正確には「人為的につくられてきた差別は、これまた、人為的に無くすることができる」という人為的政策を、被差別集団が、政府・自治体（そして大企業、大学、労働組合）にせまることであり、差別に対して政府・自治体は無為無策であるな、という主張である。

そして「30人以上の従業員を雇う企業は、1.8%以上の障害者を雇う義務をもつ。1.8%以内であれば、足りない分は1人につき、月6万円の罰金を払え」という障害者雇用促進法の《人数割当制》は、人為的行動政策において、もっとも分かりやすい政策形態であるが、アメリカでもあまり、この政策は好まれないようだ<sup>10)</sup>。

---

9) 「市場原理、競争原理にまかしておいたら、いつまでも差別は無くならない」という反アメリカ理論である。アメリカでは、市場（競争）を信頼している人ほど Affirmative Action に反対であり、市場（競争）に信をおいていない人ほど Affirmative Action に賛成である。日本に2万人はいると言われる経済学者はどう考えておられるのであろうか？

10) 日本でもそうだ。社会学者磯村英一（東京都立大学名誉教授）が《割当制》に反対されるのは分るが、日本の経済学者のなかでたった1人、部落労働問題に詳しい吉村勲（大阪市立大学名誉教授）すら反対しておられる。悲しい。

アメリカにおいて、法定最低賃金制を企業に強制的に守らせる法的方法は、わかりやすく言えば「26名以上の企業で、連邦政府・地方政府と年間2500ドル以上の契約（受注・納入）をしている企業では、最低賃金以下で労働者を働かせてはならない。政府から補助金をもらっている企業も同様である。最低賃金制を守っていない企業は受注・納品できない」とペナルティ（罰）をつけることによって、ともすれば最低賃金制、特別保護法、雇用機会均等法などの社会権法をたんなる努力目標<sup>11)</sup>にしてしまうズルイ企業に法的に強制するのである。

「女性教師が20%以上いない大学へは補助金を打ち切る」、「黒人を16%以上雇っていない企業は、連邦政府・地方政府（州政府、市役所、郡役場）といかなる金銭的契約も結べない」といった強制的法的措置が、現実には有効性をもつのは、現代の先進諸国資本主義経済において、財政（公共経済）の占める比率がきわめて大きくなっており、多くの企業が、官公庁となんらかの契約を持つことによってのみ成り立っているからである<sup>12)</sup>。

労働組合を心から憎み、労働組合の結成をものすごい暴力行使によって阻止しぬいたヘンリー・フォード一世社長（自動車会社）が、1930年代になって、時の大統領（ルーズベルト）が「政府はトラック1台たりともフォード社からは買わない」という行政命令を出したからであった<sup>13)</sup>。

官公需要の契約が厳格であり、裁判所の権力がすごく強いアメリカ合衆国においては、このような事情があって、あまり《クオータ制》をとらなくてもよい面がある。日本における雇用差別撤廃の法的手段、まず、契約意識が弱く、裁判所が労働問題の判決が保守的であるので、罰則付きの《クオータ

11) 憲法学的には「プログラム規定」説と呼ばれている。「法的義務」説の反対概念である。この点については、拙稿「現代民主主義と労働組合」『労働組合再入門』（『経済評論別冊』日本評論社、1983年12月刊）で述べておいた。

12) 日本の国内総生産（GDP）のうち財政（政府、地方自治体）の占める比率は20%をこしている。先進諸国では、財政はGDPの3分の1を占めにいたっている。そこから単純に計算すれば、その国の民間企業のうち3分の1は、なんらかの受注を財政から受けていることになる。

13) このへんのリアルな描写は、熊沢訳『寡占体制と労働組合』新評論、1970年にくわしい。

制》の適用がのぞまれるのである。この点をとくに強調しておきたい。

### 第3節 差別撤廃の人為的政策の歴史

さて、差別の反対概念は平等である、と普通には考えられているが、厳密にはそうではない。進学や就職・昇格という領域では、差別（劣等処遇）の反対はエコヒイキ（優遇：Nepotism）である。ヒイキのあるところには必ず差別がある。女性と被差別少数派集団は劣等者とみなされていることは強調しても強調しすぎることはないのである。

だから、劣等者として処遇されていた過去からの累積的差別によって、仕事への意思力、能力、適応性など、総じて付加価値生産性が、現時点ではすこし劣っているのが《統計的事実》であるから、そういう少数派集団、女性に対しては、完全自由競争（市場原理）にまかせるのではなく、特別の法的保護を与えるのが当然ということになる。

大学・大学院（高等教育）への入学の場合とか、就職・昇進の場合とかに、そのグループに対等に試験を受けさせるだけでは、全く不十分であって、そういう被差別少数派グループ<sup>14)</sup>には、相当程度の優遇がなされるべきであるということになる。この政策は正確には「逆差別（reverse discrimination）的優遇措置をとらなければ差別を無くせない」という考えである<sup>15)</sup>。

では、ここでアメリカにおける人為的行動政策の歴史を追ってみよう<sup>16)</sup>。もちろん、単純な差別禁止、いわゆる単なる「法の下での平等」、形式的平等は憲法でうたわれている。

14) 女性は人口の過半数を占めているのでマイノリティではないが、家父長制的資本主義経済、とくに雇用の面ではマイノリティとしてよい。企業側（経営者側）は、男女雇用機会均等法をまじめに考えていない。日本のこの法律は、アメリカの均等法みたいに法的強制力が無い。新・均等法ができて困っているのは、雇用均等の面ではなく、セクハラがもりこまれた点にある。

15) 逆差別は、特別措置、法的特別保護と言ったほうが良いかもしれない。

16) この面を書くにあたっては、横田耕一「アメリカにおける積極的差別解消策（アフーマティヴ・アクション）」『部落解放史ふくおか』第27号、1982年9月刊を参照させていただきたい。詳しい上に分かりやすい論文なので、ぜひ読まれることをすすめたい。

### (1) 法律面における推移

それまでの形式的平等、就職の機会均等をものすごく大きく前進させたのが、1964年に成立した公民権法 (Civil Rights Act) である<sup>17)</sup>。この法律は、日本では、南部の黒人に投票権をあたえ、バスの黒人席、白人専用のバー、トイレを廃止させたこと程度ぐらいにしか理解されてこなかった。たしかに、その面 (黒人への平等) も大きな意義をもっているが、平等雇用の実現という面において、より画期的な意義をもっている法律なのである<sup>18)</sup>。とくに、この法律の第7編 (Title VII) の制定が決定的である<sup>19)</sup>。

「雇用のあらゆる場面で人種、肌の色、宗教、性、出身国等々によって差別してはいけない。差別した経営者を裁判所へ訴えることができる」となり、差別を受けたと強く考える黒人女性らマイノリティは、裁判所へ訴えることができる法律的手段を手にした。そして、実際にも、経営者と労働組合 (差別的な労働協約を締結しているので、ものすごく多く裁判所へ訴えられたのである) は、つぎつぎと裁判所へ訴えられたのである。そしてなんと、次々に勝訴したのである。賃金差別、昇進差別を認定した裁判所の判決文は、いまでも第1級の第2次史料となっている。

さらに、この公民権法によって訴訟権を独自に持つ強力な「雇用機会平等委員会 (EEOC: Equal Employment Opportunity Commission)」が設置されたのである<sup>20)</sup>。

法律の分野では、すでに1963年に「平等賃金法」ができており、1967年には「年齢による雇用差別禁止法」<sup>21)</sup>ができ、ついで1972年に平等雇用を促進す

17) Civil Rights Act を「市民権法」と訳す学者がいるが、その人は、Civil Rights Act を実際に読んでいないのである。誤訳は困る。

18) 若きケネディはこの法律のため暗殺されたのである。

19) Title 7 を「第7章」と訳する学者にはなさけなくなる。

20) 1975年にアメリカ (ハーバード) へ短期留学した時、この委員会をおとずれて、話を聞いたが委員長は黒人女性であった。私の不勉強のせいであろうが、この公民権法第7編の日本語訳を、私はいまだ見たことがない。私には貧しい米語力しかないので、誰か共訳しませんか。

21) この年齢差別禁止法を、日本の民主党はなぜ国会に提出しないのだろう。リストラの対象は45歳以上なのに。

るうえで大きな意味をもつて「雇用機会均等法」が制定される。

その内容は「15人以上の労働者を雇っている使用者、または、15人以上の組合員をもっている労働組合、すべての学校、連邦政府から補助金をもらっている企業、そして州政府、州内の自治体は、一切の差別を、雇用上においてしたはならない」というものである<sup>22)</sup>。

さらに、1973年、連邦政府と年間2500ドル以上の契約を結ぶ企業にたいして、「心身障害者」の雇用促進を目的とした「リハビリテーション法」がつくられる。

これらの法律、大統領執行命令、政令にもとづいて、雇用先別をチェックし、平等雇用を進めているのが、さきの EEOC という政府機関である。

## (2) 強制力のある裁判所の判決・命令

法律のつぎが司法（裁判所）の判決・命令である。先にもふれたが、アメリカ合衆国においては、裁判所の権威・権力は絶大だし、その判決・命令の強制力はまことに強い。

このすごい権威がある裁判所が、1960年代から1970年代にかけては、被差別者集団に有利な判決・命令をつぎつぎに出していき、企業と労働組合は敗訴していった。たとえば「お前のところの会社は、これから5年間で、採用において黒人と白人の割合を1対1とし、黒人が1000人になるようにせよ」といった命令が、つぎつぎとだされていった。

労働組合、なかでも職業別組合（AFL系）が敗訴していった。そのなかで唯一つの例外が「会社が一時解雇（lay-off）する時、先任権（seniority）の逆順（つまり入社年月日が遅い者から）からするのは、まぎれもないルールだから、それは差別にあたらない」と判決が出たことである。裁判所は「真の先任権（strict seniority）」だけであるとも釘をさしている。「last in, first out」（一番遅く入社した者が最初に首になる）。

---

22) 日本の「男女雇用機会均等法」とは「月とスッポン」の差がある。

**差別の代償136億円**  
**米連邦地裁が黒人に軍配**  
**鉄道会社に支払い命令**

【ニューヨーク3日＝小林（泰）特派員】数千人にのぼる黒人従業員が、米国最大の鉄道会社の一つを相手に「人種差別による損害を賠償せよ」と訴えていた裁判で、シカゴ連邦地裁は3日、原告側の訴えを認め、鉄道会社に総額6千50万ドル（約136億円）の支払いを求める和解命令書を出した。黒人に対する人種差別の撤廃を目指す公民権法が整備されて20年になるが、金額的には米国史上最大の公民権訴訟となる。

敗訴したのは、ミネアポリスに本社を置く「パーリントン・ザン鉄道」社。社員約4万人。78年に黒人2人が「雇用契約に反して左遷され、それを拒絶したらクビになった」と、人種差別裁判を起こしたのがきっかけだ。黒人従業員が次々に参加、さらに就職を求めて拒絶された黒人たちまでが加わり、原告総数1万5千人を超す集団訴訟となっていた。

和解金額のうち、1千万ドル（約22億5千万円）は賠償金として原告側への支払いにあてられ、残りの5千50万ドルは鉄道会社が今後、黒人を対象とする職業訓練や雇用、昇進計画を実施、推進するためにあてられる。会社側は「雇用の機会が生じれば黒人にも解放されるが、黒人雇用のために新しい職場を作り出すことまでは求められていない」としている。

（「朝日新聞」84・4・4夕刊）

2000年、ついにゼネラル・モーター（GM）の社長は「10年以上勤続者は、一時解雇の対象とせず、終身雇用を保障する」という画期的な宣言をした<sup>23)</sup>。

23) 日本のリストラ（希望退職募集対象者）は45歳以上（勤続10年以上）である。日本の労使は中高齢者につめたい。「日本は終身雇用である」とはウソであることを、2001年現在、日々みせつけられている。



### (3) 大統領の行政執行命令の前進

さらに、アメリカにおける人為的行動政策は、大統領の行政執行命令 (Executive Order) という形で前進していった。この行政命令は日本における事務次官通達行政に近いといったら、厳密にはおかしいが、それに近いとってよいだろう。日本の諸解放運動は「通達を法律にしていけることが必要」である。

まず最初に、1961年のケネディの行政執行命令が出される<sup>24)</sup>。「連邦政府と契約して政府の仕事をする契約者は、平等を達成するためにアファーマティブ・アクションをしなければならない」<sup>25)</sup>というものであった。

ついで、1965年、議会对策の名人・ジョンソン大統領の行政執行命令(11246)が出て、そこでは「連邦政府とのすべての契約書は、人種、肌の色、宗教、出身国を理由にして、労働者ないし応募者を差別しないことを同意する条項を含まなければならない」と命じた。ご存知のように、アメリカの法律や契約書は、日本の生命保険の契約書のように、実にこまかいことまで明文化する。

これに、1967年の行政執行命令 (11375) で「性差別禁止」が加わる。

1971年になると、労働長官による命令 (4) がでる。それは、それまでの大統領のエグゼクティブ・オーダーを整理し、アファーマティブ・アクションをより具体化した。「50人以上の従業員がおり、連邦政府との契約によって5万ドル以上の仕事をしている企業は、明文化されたアファーマティブ・アクションの計画書を作成し、その実現のため努力しなければならない」という命令 (オーダー) である。

これが雇用差別撤廃に対し大きな力をもつことになる。たとえば「あらゆる職種 (trade) に、女性20%、黒人12%、そのほかの少数人種 (民族) が8%

24) 先にもふれたが、ケネディ大統領、ハンフリー副大統領 (モンデールの親分) の双方の身内に「障害者」がいたことが、直接的契機となって、平等政策が打ち出された、とも言われている。

25) 前出の横田教授は「初めてアファーマティブ・アクションという言葉を使ったのはケネディである」とされている。前掲論文、118頁。

いることを目標（ゴール）とする。その時間的予定（タイム・テーブル）は5年後の1978年である」という計画書を、政府と契約のある大企業、公的補助金をもらっている大学は、労働省のなかにある契約順守課（Contract Compliance）へ提出しなければならなくなった。

コントラクト・コンプライアンスとは、契約（および命令）が守られているかどうかを監視し、強制的に従わせることである。守らなかった場合は、罰則として、契約が取り消されるとか、将来の契約（受注）に入れてもらえない事になる。会社としては、5万ドルもの契約（売上げ）が無くなってしまう大変なことになるわけである。アメリカという国家は悪いことばかりしているが、時たま、非常に良い事を大胆にしてのける。

民主党のハンフリー副大統領、モンデールという実力者の地盤であるミネソタ州は、アメリカの州のなかでもっとも民主的であり、差別撤廃で熱心である。この州においては、アファーマティヴ・アクションをする場合、ある特定の企業が差別をしているか否かを見分ける基準を作りだしている<sup>26)</sup>。たとえば、新規採用の場合においては、法律、行政執行命令、裁判所の判決等によって特別に保護されるべきだとされている少数派集団＝女性の採用率を、保護されない多数派集団<sup>27)</sup>（つまり、アメリカでは白人男性労働者）の採用率で割って、そのパーセント（率）が80%以下であれば、これは、差別であると認定されるのである。この基準は今やアメリカ全土に広がっている。

26) 横田耕一、前掲論文の110頁からの引用である。1975年、私は、ミネソタ州の州都ミネアポリスへ行き、州政府と市役所の平等雇用担当官と会って話を聞いたが、「インディアン教育保障、雇用促進に努力しているのだが、定着してくれないので困りはてている」と、こぼしていた。世界でもっとすばらしい人権都市ミネアポリスと私の住んでいる茨木市を「姉妹都市」にした。

27) アメリカでは、白人成年男性労働者が多数派集団（majority group）であり、マイノリティに対して優越・優遇集団となっており、会社役員とならんで支配集団（dominant group）となっている。

自由競争に勝つチャンスが平等化されていない時、生まれつき有利な条件をもっている集団にハンディ・キャップをつけるか、それとも、生まれつき不利な条件を背負っている集団には相当の補償、つまり、優遇するか、この2つのうち1つによってしか平等は実現しないのである（MITのサロー教授の問題提起である）。

より具体的に説明すると、ミネアポリスとセント・ポールは、ミシシッピー河をはさんだ双子都市 (Twin City) という呼び名で有名だが、この地域に、同じ有資格の10人の白人と10人の黒人がいる時、白人が5人雇われて、黒人はたった1人しか雇われていないという場合には、黒人の就職率は10%、白人の就職率は50%となり、前者を後者で割れば、5分の1、つまり20%にすぎない。これは、明らかに作為的差別だと認定され、是正措置が命令されることになる。

この改善命令（日本的には行政指導）に従わない場合は、この2つの市役所は、極端に言えば、その会社からは「紙1枚、コーヒー1杯も買わない」というキツイ罰を科す。これは州の法定最低賃金（たとえば時間賃金15ドル）を企業に守らせる時と同じ方法である。日本のように、法定最低賃金（2001年の大阪の最低賃金は時間給703円である）を日雇労働者に払っていない建設会社が、堂々と公立の小・中・高校の校舎を立て直ししているのとは、訳がちがうのである。

経済的少数派集団、それは今のアメリカでは、黒人、ヒスパニック（スペイン系アメリカ人）、アメリカ・インディアンならびに女性、「障害者」が法認（公認）されている<sup>28)</sup>。

10%は大金持ちの成功者であるが、90%は宗教上の理由によって差別され、ひどい貧困を強いられているユダヤ人は、白人であるということによって、被差別集団とは法認されていない<sup>29)</sup>。

---

28) レスター・C・サロー『ゼロサム社会』TSBブリタニカ、1981年、279頁。この本の第7章は部落住民の雇用創出・仕事保障にとって、きわめて教示的である。この本のほか、サロー（小池和男、脇坂明訳）『不平等を生み出すもの』同文館、1984年ならびにサロー（佐藤隆三訳）『デンジャラス・カレンツ』も、ぜひ熟読されるべきであろう。

29) 公民権第7編によって一番「得をした」のは黒人女性である。20才台の賃金は白人女性を上回っている。それを「逆差別だ」と一番おこっているのがユダヤ人である。

湾岸戦争のときの統合参謀本部長であり、2001年現在、国務長官（パウエルは黒人）は「アフーマティヴ・アクションでだいぶ得をした。同僚とくらべて」と明言している。

さて、ミネソタ州における差別撤廃の人為的行動政策は、採用という面だけにとどまらないで、採用後の会社内における管理職への昇進にまでそれぞれ、行動指導がされている。

州政府、さきの両市役所と契約（売買関係）がある会社において、課長（division chief）、部長（department chief）が何人いて、そのうち男何人・女何人、白人何人・黒人何人・ネイティブ・アメリカン（インディアン）何人であるか、実にくわしく調べ、さきにのべた差別認定基準でもって、白人男性100%に対して、80%よりも女性、黒人、インディアンが少なければ、この三者にたいし差別待遇行為をおこなっている、とされているようだ<sup>30)</sup>。いまや、日本の労働経済学界を支配しつつある『小池理論』の小池和男教授は「差別は、採用の時よりも、はるかに、会社内の昇進面にある」と断言されている。

1964年の公民権法までは「高級エンジニアや大企業の副社長となった非白人は、ほとんどいなかった」<sup>31)</sup>。とすれば「副社長のうち1人は黒人女性にせよ」というアファーマティブ・アクションは、いかに反発があるにせよ、反差別平等を中心的精神とする現代的民主主義そのものである。

日本の女性労働者70%は今だ「昇進の見込みのない、ゆきどまりの仕事（dead end job）にしかついていない」のだ。小池和男・法政大学教授は「会社内において女性差別を無くするスバラシイ実践的提言を」おこなっておられる<sup>32)</sup>。

ところで、人為的差別によって劣等者とされてきたグループ<sup>33)</sup>に対して、経過措置（時限立法、といっても100年）によって、優遇しなければならない

---

30) 私の米語聞き取り能力が弱いので「とされているようだ」と書き、断定はしなかった。

31) とてつもない大秀才のサムエルソンの言葉。サムエルソンはいうまでもなくユダヤ人である。

32) 小池和男『仕事の経済学』東洋経済新報社、1999年、第8章「女性労働者」の所。

33) 差別は、個々人に対してなされるのではなく、あくまでもどこまでも、個人の意志と努力でもってしてはどうにもない属性（たとえば黒人）をもたされた少数派集団に対してなされるのである。個人には「運、不運」もあるのである。

のは当然である、と帰結する。でなければ、少等者が高生産性をもち、実践的に平等になることを実現できないからである。

#### 第4節 雇用の機会均等における三つの面での差別

ゼニカネが至上の価値をもち、人間の品性を落とされている現代の先進諸国資本主義国において、人々の経済的・物質的生活の良し悪しを決定するチャンス（機会）は、つぎの三つである。三大機会（Three Big Opportunities）<sup>34)</sup>である。

- ① 進学（高等教育への機会均等）
- ② 就職（職業選択の自由・平等）<sup>35)</sup>
- ③ 結婚（親からの財産相続、新婦がどれだけ持参金をもっている）

この3点の平等化は資本主義の下では実現できないのであろうか？

ところで、雇用（employment）という用語を広くとらえれば、雇用の機会均等における差別は、つぎの3つの面において存在している、と言ってよい<sup>36)</sup>。

① 労働市場に入る前の差別（discrimination before the labor markets）……つまり、毎日、働かなくては経済的生活ができない多数の人間が、労働市場に入っている前における差別である。それは、直接的には、就学前教育（育児・保育）、義務教育期の教育、とくに高等教育を受ける機会における差別によって、間接的には、だいたい昔から受けてきたモノスゴイ累積的によってつくられている。日本では高校受験がカギである。悲しいことに、北野高

34) こんな英語は無い。私が勝手にかつ確信もってつけた造語である。

35) 私はゼミナリステンの就職指導をするのが、いつもここで泣かされる。偏差値が低い大学の悲しさを毎年あじわっている。関西でもっとも安定し、労働条件が最高の関西電力は絶対に桃山学院大学に求人してこない。

36) この「雇用における三面差別」は、私が新しく造った概念整理である。米語は私が勝手につくったものである。こんな米語は無い。ベッカーを創始者とし、完成者であるアロー（ユダヤ人）、ついで「差別の経済学」の総括者でステグリッツ（2001年のノーベル経済学受賞者。私より若い）ですら、この三面差別を整理していない。J. E. Stiglitz, "Approaches to the Economics of Discrimination", *American Economic Review*, 1973, May. 青木昌彦スタンフォード大学教授によれば「ステグリッツはサムエルソン、アローよりも秀才だ。彼は秀才という鬼才だ」と言うことになる。

校や茨木高校からは桃山学院大学に来てくれない。

② 労働市場の入口における差別 (discrimination in entry port of the labor markets)<sup>37)</sup>。……つまり仕事口 (採用時) そのものにおける差別である。これは非常に分かりやすい差別である。大会社が、労働者を新しく採用する時、応募した本人の意志と努力でもって、どうすることもできない属性 (たとえば女性であるとか、黒人であるとか等々) によって、採用、不採用を決めるヒドイ差別である<sup>38)</sup>。「地名総鑑」を購入している会社からは、政府、官庁 (県庁)、市役所は、アメリカがやっているように、いかなるもの (サービス) の購入も、ただちにストップできるはずである<sup>39)</sup>。

③ 労働市場内における差別 (discrimination within the labor markets)。……つまり、配置、企業内訓練、昇任昇格、昇格等々における「目に見えぬくい」差別待遇である。サムエルソンが言うように、アメリカでは「過去において、高級エンジニアや巨大企業の副社長 (vice president) となった非白人は、ほとんどいなかった」のである。

日本では、部落民にせよ女性にせよ、昇進・昇格・昇給の可能性がはじめからない「ゆきづまりの仕事 (dead end jobs)」にしか就職できないのが、これまでの日本の現状である<sup>40)</sup>。

以上、私が新しく概念規定をした「三つの面の差別」<sup>41)</sup>は相互連関的であ

37) 労働市場の入口のことを、entry port と命名したのは、カルフォルニア大学総長のクラーク・カーである。

38) 新しい男女雇用機会均等法はどれほど男女差別解消になるかを検討したのが、拙稿「新しい男女雇用機会均等法について」『桃山学院大学経済経営論集』41巻3号、1999年10月である。

39) 実際、『部落地名総鑑』を買った会社に対して、部落解放同盟大阪府連は、府と市に「その会社の作っているモノは何も絶対に買うな」と、はげしく交渉し、実践させたことがある。この方法は絶対に今後とも生かしていく差別撤廃政策である。ただ、なぜ解同幹部は、人権ジュリンとして裁判所へ訴えなかったのであろうか、私には分らない。

40) 旧機会均等法は、男性には「転勤あり、昇進ありの総合職」、女性には「転勤なし、昇進なしの一般職」という新しい差別を作った。佐野陽子慶応大教授は「慶応ですら、3分の1以下しか総合職をめざさない」となげいておられる。

41) 私が、差別解放の理論構築に、ほんの少しでも寄与していると思われる点は、①累積的差別という用語を正確に新しい造語とし、②「人為的につくられてきた

り、「差別は差別を生む (Discrimination feed itself)」という完全な悪循環をくりかえしている。この悪循環をどこで断ち切れるか、私は読者に教えてもらいたいのである。

## 第5節 被差別部落民の雇用創出についての一つの理論的提言

いわれなき、つまり、本人の意志と努力をもってしては、どうしようもない生まれつきの属性（女性であるとか被差別部落民であるとか）でもって劣等処遇（社会体制上の差別構造）されてきた歴史的・制度的な累積的差別を無くするためには、最低、90年（三世代）の特別な経過的優遇措置が必要とされる<sup>42)</sup>。

日本の遅れた風土からいって、被差別部落民に対する雇用創出、反差別平等（友愛）を精神とする職業安定<sup>43)</sup>のためには、経済学者はだれ一人として賛成してくれないが、人数割当制（クォータ制）を導入するしか道はない、と今も私は確信している。

たとえば大阪府の場合を考えよう。大阪府の人口（845万人）における被差別部落の人口（およそ15万人）<sup>44)</sup>の比率1.8%を、26名以上の労働者を働かせている会社に「割当」雇用をさせる、ということになる<sup>45)</sup>。

---

差別は、これまた、人為的（努力）によって無くすることが出来る」というアメリカ学者（サロー）の革命的命題をはじめて紹介し、③これまでアイマイであった雇用差別の内容に「三つの側面」があること明らかにしたこと、④J.ロールズの「逆差別の理論」を紹介した位である。前三者については、拙稿「部落問題分析の基本的視点と雇用創出」『桃山学院大学社会学論集』16巻1号、1982年を参考にされたし。私なりに勝手に力作だと思っている。

42) これらの理論的根拠については、拙著『労働組合の思想』日本評論社、1981年の第2章「資本主義と差別と公正」を参照されたい。いまでも第8刷で市販されている。

43) 部落には、雇用がきわめて不安定な土木建設業が多い。雨が降れば従業できない。アル中が多い理由の一つである。それに全世界共通であるが、激しい肉体労働者は度の強いアルコールを必要とする。イギリスのパブを見よ。

44) 桃山学院大学のある和泉市が人口比率でみて一番高い。典型は信太山部落である。「信太山の孤」の民話で有名な所である。「信太山の孤」は昔話しの『夕鶴』とよく似ている。

45) 日本の大学で、部落民と「障害者」に特別枠を設け、優先入学させているのは四国学院大学でけであろう（私の知るかぎりは）。

より具体的には、①常雇（正社員）、②300人以上の会社、③事務職（ホワイトカラー）という「三つの面」において、被差別部落民（出身者を含む）<sup>46)</sup>を、それぞれ1.8%以上雇うことを、大企業に法的に義務づけることである。

いかに日本人の風土になじまないとはいえ、「企業は1.8%以上、障害者を雇う義務がある」という障害者雇用促進法（罰則あり）と同じように、「企業は2.5%以上<sup>47)</sup>、被差別部落住民を雇う義務がある」という《同和地区住民雇用促進法》を、「部落解放基本法」の補足にする、いや、先行させて実現させるべき特別措置法として、罰則つきの法律、条例として制定すべきである。

部落解放同盟の幹部は、部落民の安定した雇用確保を官公庁に重点をおきすぎた。部落民が一定程、官公庁に入ったとはいえ、その大部分は現業職（清掃、道路、水道、ゴミ処理場等や）でしかない。いまだ、被差別部落民は近代的な《主要な生産関係》から排除されたままである。解同幹部は、対行政闘争でみせた力以上に、民間企業に雇用確保をせまるべきである。

まだ難題が残っている。「部落民とは誰か」という問題である。いわゆる「認知」問題である。部落民は、女性、高齢者、「障害者」などとは違い、日本特有の目に見えない差別であるから、被差別部落民自身が「自分は部落民である」と誇り高く自己宣言をし、自己認定するべきである。

そして、これまで、部落解放同盟が取ってきた方式、つまり、《住宅要求組合》とほぼ同じように《仕事要求組合》、《求職者同盟》へ自己登録するという方式が取られるべきであろう<sup>48)</sup>。

46) 被差別部落（地区、村）を出て行った「出身者」は含めなくてよい、という意見は当然である。

47) この2.5%は、日本の総人口1億2000万人にたいする300万人部落民からわりだしたものであって、厳密には、それを下廻るであろう。部落未認定地区がある。井上一成・元代議の出身地、摂津市の鳥飼地区は法律的には部落ではない。井上氏は上田卓三氏のように部落民宣言をいさぎよくせよ。

48) 以上はすべて、アメリカにおける差別の経済学的研究からみちびきだした経済学的経済政策であって、日本特有の部落差別に対する具体的雇用対策ではない。具体的政策は解放同盟自身がつくるべきである。

だから、部落住民の雇用創出政策といっても、あくまでも、それは間接的・示唆的にすぎない。だが、一つの理論的提言にはなろう。



このペーパーは「労働組合と部落解放基本法」『桃山学院大学社会学論集』35巻2号、2001年10月の続編として書かれている。この頃、パーツとさえない部落解放同盟の幹部をはげます意味で書かれている。抜刷も学者へ送るのではなく、解同の幹部へ送付したい。

なお、この論文は「アメリカにおける差別撤廃の人為的行動政策——部落住民の雇用創出への問題提起——」『部落解放』第216号、解放出版社、1984年7月を、現在的視点から書き直したものである。だから「再論」と評価していただきたいものである。

### 参 考 文 献

- [1] 横田耕一「アメリカにおける積極的差別解消策（アファーマティヴ・アクション）」『部落解放史ふくおか』27号、1982年9月。
- [2] マック・A・プレイヤー著（井口博訳）『アメリカ雇用差別禁止法』木鐸社、1997年。
- [3] クレア・S・トーマス著（井上千鶴子訳）『アメリカ性差別禁止法（第2版）』木鐸社、1997年。

2つの『禁止法』の訳者は、お二人とも、弁護士である。弁護士は学者より社会的使命感が強い証拠である。本稿に[2]の成果を十分にとりいれなかったことが残念である。

最後に一つ、お願いがある。私は樺島正法弁護士と共訳してある G. S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2nd, ed., The University of Chicago Press, 1971. が私の手許でまだ原稿のまま残っている。誰か、このアメリカにおける「差別の経済学分析」の創始者の本を出版してくれる出版社を教えてくださいませんか。この本には、部落解放同盟に不都合なことも書かれてある。部落解放同盟の幹部も「全知全能の神」ではないのだから、しかたがない。

(おがわ・のぼる／社会学部教授／2001年11月9日受理)

## Affirmative Action Policy in the United States

Noboru OGAWA

The main purpose of this paper is introduce theory and history of Affirmative Action in the United States of America in order to accelerate the Buraku liberation movement in Japan. For this purpose, the following points should be examined.

1. Discrimination caused artificially can be resolved artificially.
2. Measures of Affirmative Action Policy for Discrimination Abolition.
3. History of Affirmative Action Policy for Discrimination Abolition.
4. Three aspects of discrimination against employment opportunity.
5. A theoretical suggestion for job creation among “Buraku” people.